



UNIVERSIDAD NACIONAL
"JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"

VICERRECTORADO ACADÉMICO

SYLLABUS PARA CLASES VIRTUALES EN LA UNJFSC

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MODALIDAD NO PRESENCIAL
SYLLABUS POR COMPETENCIAS

CURSO:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
SEMESTRE ACADÉMICO	2020-I
CÓDIGO DEL CURSO	1041301
CRÉDITOS	04
HORAS SEMANALES	Horas Totales: 5 Teóricas: 3 Prácticas: 2
CICLO	V
SECCIÓN	A
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	Mg. TAFUR PITTMAN, TANIA LUZ
CORREO INSTITUCIONAL	ttafur@unjfsc.edu.pe
N° DE CELULAR	992 859 775

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura de Desarrollo Organizacional, tiene como propósito producir un cambio planeado orientado al desarrollo de las organizaciones, tanto grupales como a nivel individual para mejorar la cultura y clima organizacional, velando por la competitividad empresarial que permite hacer frente al entorno global de los negocios.

El contenido de la asignatura comprende: El entorno de los negocios, y la competitividad global. Cambios en un mundo globalizado. Las tres fuerzas del cambio del futuro. Nuevas condiciones en el mundo de los negocios. El DO como herramienta de gestión gerencial. Desarrollo y aplicación de los nuevos enfoques de la administración para promover el cambio y la gestión de personas, Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing, Cultura, Clima y cambio organizacional. Estrategias de la intervención en el cambio organizacional.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	La situación cambiante que se vive actualmente nos permite analizar y evaluar el entorno de los negocios, y la competitividad global para hacer frente a los cambios drásticos que puedan ocurrir.	EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	1-4
UNIDAD II	Los cambios rápidos dentro del entorno organizacional exigen diseñar procesos y estructuras organizacionales mucho más flexibles y se requieren nuevas capacidades individuales y organizacionales que puedan impulsar las iniciativas y la disposición para asumir riesgos.	DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION GERENCIAL.	5-8
UNIDAD III	Aplica estrategias de la implantación del DO en la organización, valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia fundamental en optimizar la calidad de vida de las organizaciones.	NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS	9-12
UNIDAD IV	Desarrollo y aplicación de las estrategias de intervención en el cambio organizacional	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Identifica el entorno altamente competitivo y globalizado, asumiendo una actitud innovadora.
2	Analiza con claridad la información sobre los cambios en un mundo globalizado.
3	Describe las tres fuerzas de cambio del futuro
4	Orienta su actividad a desarrollar ventajas competitivas que le permitan el crecimiento en el mercado, tanto local como mundial.
5	Maneja con claridad información sobre condiciones básicas que dieron al origen del desarrollo organizacional
6	Señala las bases de las estructuras de los desarrollos organizacionales y los principios y valores y las necesidades de cambio organizacional.
7	Describe los actuales y diversos problemas con la nueva fuerza laboral y los diseños organizacionales.
8	Identifica las herramientas del desarrollo organizacional en el mundo actual.
9	Contextualiza el entorno competitivo de la organización, a fin de proponer estrategias de desarrollo organizacional, reconociendo el aporte de los colaboradores.
10	Analiza la situación global del momento, para proponer cambios organizacionales, valorando el compromiso individual.
11	Conoce y aplica los diversos enfoques de las ciencias administrativas, para lograr el D.O. trabajando en equipo.
12	Implementa una cultura de compromiso y desarrollo, Valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia de desarrollo.
13	Interpreta y compara la importancia del clima y cambio organizacional.
14	Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional.
15	Reconoce la importancia de los instrumentos de consultoría para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional.
16	Desarrolla su capacidad crítica y analítica para enfrentar eficazmente la intervención en la mejora de la organización.

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

Unidad Didáctica I: EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS, Y LA COMPETITIVIDAD	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Identifica el entorno altamente competitivo y globalizado, asumiendo una actitud innovadora, creativa y conociendo la importancia de la globalización y su efecto en las organizaciones.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	<ul style="list-style-type: none"> Los cambios en un mundo globalizado. Las tres fuerzas del cambio Futuro. Las nuevas condiciones en el mundo de los negocios. Respuestas potenciales a los Cambios del entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica y compara los cambios producidos en las últimas décadas. Maneja las estrategias como las empresas enfrentan y se adaptan a los cambios. 	Valora la importancia de utilizar las estrategias para preparar a la gente a los cambios del entorno.	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Google Meet Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat Lectura <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat 	Identifica el entorno altamente competitivo y globalizado, asumiendo una actitud innovadora. Analiza con claridad la información sobre los cambios en un mundo globalizado. Describe las tres fuerzas de cambio del futuro. Orienta su actividad a desarrollar ventajas competitivas que le permitan el crecimiento en el mercado, tanto local como mundial.
	2	<ul style="list-style-type: none"> La globalización y sus efectos en las organizaciones: Tipos de globalización. Ventajas y desventajas de la globalización. Características de las empresas exitosas 	<ul style="list-style-type: none"> Procesa información respecto a los tipos de globalización y sus efectos en las organizaciones. Conoce y elabora una relación de las características de empresas exitosas. 	Valora las consecuencias positivas y negativas de la globalización, resalta que se requiere para conseguir que una empresa sea exitosa.		
	3	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo y aplicación de nuevos enfoques en la administración para promover el cambio y coadyuvar la gestión de personas: Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica técnicas prácticas de las nuevas corrientes en resolver problemas humanos. 	Reconoce la importancia de flexibilizar a las personas para promover su actitud hacia el cambio.		
	4	<ul style="list-style-type: none"> El comportamiento humano en la empresa. Historia del DO. Porqué apoyarse en el DO. Condiciones que dieron origen al DO Conceptos de DO. Aportes de otras disciplinas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa la importancia y aporte de otras disciplinas y herramientas para el desarrollo de las organizaciones. 	Valora la importancia del factor humano en el mundo moderno y en la competitividad de las organizaciones.		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de 5 preguntas, relacionadas a la organización frente al ambiente y entorno empresarial 		<ul style="list-style-type: none"> Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo. Entrega de casos resueltos en clases. (Prácticas) 		<ul style="list-style-type: none"> Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones) 	

Unidad Didáctica II: DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Reconoce e Internaliza la importancia, significado, características y valores del Desarrollo Organizacional, así como el uso de las herramientas de gestión y optimización del cambio organizacional.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones básicas que dieron origen al DO. • Significado del DO. • Clasificación del DO en su esencia. • Objetivos fundamentales del DO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica las condiciones que dieron origen al DO. • Aplica los conocimientos a través de las herramientas del DO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece criterios de análisis referentes a las condiciones básicas del DO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva (Docente/Alumno) • Uso de Google Meet • Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat • Lectura • Uso de repositorios digitales • Lluvia de ideas (Saberes previos) • Foros, Chat 	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja con claridad información sobre condiciones básicas que dieron al origen del desarrollo organizacional. • Señala las bases de las estructuras de los desarrollos organizacionales y los principios y valores y las necesidades de cambio organizacional. • Describe los actuales y diversos problemas con la nueva fuerza laboral y los diseños organizacionales. • Identifica las herramientas del desarrollo organizacional en el mundo actual.
	6	<ul style="list-style-type: none"> • Principios del DO • Valores del DO • Necesidad de cambio en las organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce lo que implica cambio tanto en las personas como en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora que los cambios se inicien primero por las personas que dirigen la organización. 		
	7	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas actuales con la fuerza laboral. • Rotación de directivos o cambios planeados. • Sensibilización de los directivos y la gente de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la actuación de los directivos en crear las condiciones básicas para la implantación de cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora las acciones de cambio de actitud. 		
	8	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento estratégico del DO. • Cambio Planeado: Estrategias y pasos, limitaciones. • Modelos de cambio Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja los modelos de cambio organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta y juzga el contenido y contexto del tema a exponer. 		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de 5 preguntas relacionadas al DO como herramienta que genera cambios en las organizaciones actuales. 		<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas) • Análisis de lecturas asignadas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones) 	

Unidad Didáctica III: NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Aplica estrategias de la implantación del DO en la organizaciones, valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia fundamental en optimizar la calidad de vida de las organizaciones.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	<ul style="list-style-type: none"> Rol de la gerencia en la implantación del DO. Organización congelada, deducciones de grupo. Pasos para la implantación del DO. La consultoría de proceso: papel del consultor. 	<ul style="list-style-type: none"> Grafica en esquema las estrategias gerenciales para la implantación del DO. Maneja los pasos para implantar el DO. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora las acciones orientadas al cambio de personas y organizacional. 	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Google Meet Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat Lectura <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) Foros, Chat	Contextualiza el entorno competitivo de la organización a fin de proponer estrategias de desarrollo organizacional, reconociendo el aporte de los colaboradores. Analiza la situación global del momento, para proponer cambios organizacionales, valorando el compromiso individual. Conoce y aplica los diversos enfoques de las ciencias administrativas, para lograr el D.O. trabajando en equipo. Implementa una cultura de compromiso y desarrollo, Valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia de desarrollo.
	10	<ul style="list-style-type: none"> Prospectiva y sobrevivencia empresarial. ¿Cómo se originan los cambios? Tipos de cambio. Planeación y administración del cambio. Métodos para genera el cambio organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla una visión amplia respecto a los cambios. Reconoce los métodos de planeación del cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume los grandes desafíos y la necesidad de aplicar un nuevo enfoque en la manera de actuar.. 		
	11	<ul style="list-style-type: none"> Etapa de compromiso del cambio. Coalición orientadora. Sentido de propósito. Modelos de comportamiento: determinismo y libertad. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume que el compromiso del cambio ayuda en el desarrollo individual y colectivo. Esquematiza las diferencias entre el determinismo y la libertad. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora el compromiso que asumen los colaboradores para con su organización. 		
	12	<ul style="list-style-type: none"> Cultura Organizacional Tipos de cultura organizacional Funciones de la cultura Cómo se forma una cultura. Técnicas para cambiar la cultura 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia de la cultura como estrategia de competitividad. Aplica criterios para mejorar el ambiente de trabajo, el desempeño y la actitud de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> Asimila los conocimientos adquiridos para asumir una cultura de excelencia. 		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de comprensión, relacionadas a los nuevos enfoques de la administración y como promover los cambios 		<ul style="list-style-type: none"> Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas) Análisis de lecturas asignadas. 		<ul style="list-style-type: none"> Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones) 		

Unidad Didáctica IV: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	13	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral. • Factores determinantes del clima laboral. • Importancia del clima laboral. • Características del clima laboral. Tipos de clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza críticamente la importancia del clima para el rendimiento organizacional y describe las características del clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece criterios de análisis sobre clima y los factores determinantes del clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva (Docente/Alumno) • Uso de Google Meet • Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat • Lectura • Uso de repositorios digitales • Lluvia de ideas (Saberes previos) • Foros, Chat 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta y compara la importancia del clima y cambio organizacional. • Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional. • Reconoce la importancia de los instrumentos de consultoría para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional • Desarrolla su capacidad crítica y analítica para enfrentar eficazmente la intervención en la mejora de la organización.
	14	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de gestión del clima. • Estudio del clima laboral: Encuestas, cuestionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña una encuesta para evaluar el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora crear un cambio favorable dentro de los equipos, en el cual los colaboradores son los protagonistas en todo el proceso. 		
	15	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de consultoría de procesos en DO. • Definición de las intervenciones en DO. • Instrumentos de consultoría en DO • Clases de intervenciones: Personas y Procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce y Aplica los instrumentos de consultoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone las mejoras pertinentes de los criterios acerca de las historias de consultoría de proceso. 		
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de intervención en el factor humano. • Aéreas de aprendizaje para las personas • Barreras personales e intergrupales. • Técnicas para la dinámica de grupos. • Modelo de sistema de Lickert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el aporte de las personas para el éxito del DO. • manejo de técnicas y dinámicas grupales 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta y juzga la importancia de las dinámicas grupales como medio para mejorar las relaciones interpersonales e intergrupales. 		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación en línea referente a las estrategias de intervención que se debe aplicar en el cambio organizacional 		<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de casos resueltos en clases. (Prácticas) • Análisis de lecturas asignadas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones) 		

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. MEDIOS Y PLATAFORMAS

VIRTUALES:

- Casos prácticos
- Pizarra interactiva
- Google Meet
- Repositorios de datos

2. MEDIOS INFORMÁTICOS

- Computadora
- Tablet
- Celulares
- Internet

VII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencias de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos mensuales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

Los promedios de las unidades didácticas se determinarán con base al siguiente cuadro:

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	30 %	El ciclo académico comprende 4 Módulos
Evaluación de Producto	35 %	
Evaluación de Desempeño	35 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4); calculado de la siguiente manera:

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

- Carlos Augusto, (2016) Desarrollo Organizacional y Consultoría Edit. Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. McGraw Hill.
- Bennis, W. G. (1973). Desarrollo Organizacional. - su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano.
- Fordyce, J. K. y Weil, R. (1976): Métodos de Desarrollo Organizacional para Ejecutivos. Fondo Educativo Interamericano
- Beckard (1980). Desarrollo Organizacional Estrategias y Modelo Editorial Fondo Educativo interamericano
- Davis, K. & Newstrom, J. (2002). "Comportamiento humano en el trabajo". Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- De Faria Mello, Fernando Achille (1995). "Desarrollo Organizacional: Enfoque integral". LIMUSA. México DF.
- Eslava, Edgar. (2008). Empowerment en la gestión gerencial. Revista de Visión Humana de Panamá.
- Flores, J. (1999). "El comportamiento humano en las organizaciones". UP. Lima.
- French, w & Bell, C. (1996). "Desarrollo organizacional". Diana. México.
- Guízar, R. (1998). "Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones". Mc. Graw Hill Interamericana Editores SA de CV. Santa Fe de Bogó
- Lawrence Lorch (1975) Desarrollo organizacional: Diagnostico y Perspectivas
- Luís Ferrer Pérez (2014) Desarrollo Organizacional.Edit. Trillas.
- Robbins, S. (1999). "Comportamiento organizacional". Prentice -Hall. México.
- Gibson, j., Ivancevich, j. & Donnelly, J. (2001). "Desarrollo organizacional". Mc. Graw Hill Interamericana de Chile Ltda. Santiago.
- Schein, Edgar H. (1993). "Psicología de la organización". Prentice-Hall. México DF.
- SOTO, E. (2001). "Comportamiento organizacional, impacto de las emociones". Thomson Editores SA de CV. México.

Huacho, Junio de 2020.



Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"


Mg. TAFUR PITTMAN, TANIA LUZ
DC 1534